

Organisationsforschung und Wettbewerb

Raimund Hasse

(zur Veröffentlichung vorgesehen in: Apelt, M./ Willkesmann, U. (Hg.), 2015,
Zur Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: VS, 111-124)

1 Einleitung

Die der Organisationsforschung verwandten *Management Studies* wurden vor einiger Zeit von Richard Whitley als *fragmented adhocracy* charakterisiert (Whitley 1984). *Fragmented adhocracies* waren für Whitley eine zu erwartende Organisationsform wissenschaftlicher Forschung, wenn zwei Variablen schwach ausgeprägt sind: (1) Aufgabengewissheit (die die Verwertbarkeit und Verplanung wissenschaftlicher Forschung erschwert) und (2) wechselseitige Abhängigkeit (zwischen *peers* eines Forschungsfeldes). Geringe Werte beider Variablen implizieren demnach eine für *fragmented adhocracies* typische Desintegration, weil einzelne Wissenschaftler oder Forschungsgruppen sich auf nahezu beliebige Umwelten einlassen können, um ihren Ressourcen- und Legitimationsbedarf sicher zu stellen.

Im Vergleich zu einer derartigen Charakterisierung der *Management Studies* scheint es der gegenwärtigen Organisationsforschung gut zu gehen, zumindest wenn man dabei den internationalen Raum vor Augen hat. Längst hat sich eine eigenständige Fachgemeinschaft etablieren können, die über anerkannte Fachzeitschriften wie *Organization Studies* oder *Administrative Science Quarterly* verfügt und bei der *peer review*-Verfahren zu einem hohen Maß wechselseitiger Abhängigkeit zwischen Organisationswissenschaftlern führen. In theoretisch-konzeptioneller Hinsicht präsentiert sich die Organisationsforschung gleichwohl fragmentiert. Längst hat man sich mit der Ko-Existenz rivalisierender Ansätze und Schulen abgefunden und konstruktive wechselseitige Bezugnahmen sind eine Ausnahme geworden. Diese Entwicklung scheint mit einem Bedeutungsverlust der Organisationsforschung auf

Seiten verwandter Forschungsbereiche einherzugehen. So lässt sich die Allgemeine Soziologie kaum mehr von aktuellen Organisationstheorien irritieren und für das blühende Feld der Wirtschaftssoziologie, deren dynamische Entwicklung generell durch die Einbeziehung eines breiten Spektrums sozialwissenschaftlicher Forschungsfelder gekennzeichnet ist, ist die Organisationsforschung bislang von überraschend geringer Bedeutung geblieben.

Vor diesem Hintergrund sollen im Folgenden Zusammenhänge zwischen Organisation und Wettbewerb thematisiert werden. Erstens wird das Verhältnis von Organisation und Wettbewerb als ein wechselseitiges Steigerungsverhältnis konzipiert; zweitens werden Fragen der durch Wettbewerb initiierten strategischen Ausrichtung von Organisationen in den Vordergrund gerückt. Zuvor werden Grundzüge des Weges rekonstruiert, der zu den genannten Fragmentierungen geführt hat, und es werden Schwerpunktthemen vorgestellt, zu deren Entwicklung verschiedene Fragmente der Organisationsforschung beigetragen haben. Die kritische Auseinandersetzung mit der Institutionellen Ökonomik wird dabei als eines dieser Schwerpunktthemen ausgewiesen. Sie dient als Ausgangspunkt für die Erörterung des Verhältnisses von Organisation und Wettbewerb. Der Beitrag endet mit einer reflexiven Wendung der Wettbewerbthematik auf die Organisationsforschung.

2 Entwicklungslinien und Schwerpunktthemen

Um gegenwärtige Verästelungen in der Organisationsforschung zu verstehen, lohnt sich ein Blick zurück (ausführlicher hierzu: Hasse 2014). Nachdem die 1960er Jahre eine Bündelung der Organisationsforschung zu nur zwei vorherrschenden Theorieschulen hervorgebracht hatten (und zwar der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungslehre und dem sog. Kontingenzansatz), kam es in den 1970er Jahren zu einem regelrechten Boom an speziellen Ansätzen und Theorieschulen. Einige dieser Beiträge waren Weiterentwicklungen von (oder bewusste Brechungen mit) vorherigen Forschungslinien. Andere entstammten der Ökonomik, die ihre Agenda zu dieser Zeit massiv ausweitete und in diesem Zusammenhang auch Organisationen als eines ihrer Anwendungsfelder entdeckte. Die folgende Auflistung enthält die wichtigsten Beiträge dieser Dekade, angeordnet in zeitlicher Abfolge des

Erscheinens einschlägiger Beiträge: Netzwerktheorie (Granovetter 1973), Signaltheorie (Spence 1973), Systemtheorie (Luhmann 1973), Transaktionskosten-ökonomik (Williamson 1975), Garbage Can-Theorie (March & Olsen 1976; Cohen et al. 1972), Prinzipal/Agentschafts-Theorie (Jensen & Meckling 1976), Populations-ökologie (Hannan & Freeman 1977), Neo-Institutionalismus (Meyer & Rowan 1977), Evolutionäre Ökonomik (Nelson & Winter 1977, 1982), Ressourcenabhängigkeits-Theorie (Pfeffer & Salancik 1978), Theorie der Strukturierung (Mintzberg 1979), Sensemaking (Weick 1979).

Die Frage, welche Art des wissenschaftlichen Fortschritts seit dieser Zeit zu beobachten ist, führt m. E. zu drei Teilantworten. Erstens sind teils beeindruckende Dynamiken innerhalb der meisten dieser Ansätze zu verzeichnen – vor allem in Netzwerkbeiträgen und im Institutionalismus. Zweitens hat die Inkorporierung von Sozialtheorien als Ersatz für die enge Anlehnung an Ansätze der Organisationsforschung gedient, z.B. die Beiträge von Anthony Giddens (1984), Michel Foucault (1977), Pierre Bourdieu (1979), Hall & Soskice (2001) und Boltanski & Thévenot (2007). Drittens ist es zur Herausbildung gegenstandsbezogener Forschungsfronten gekommen, bei denen einige auf gesellschaftspraktisch relevante Herausforderungen jedweder Organisation bezogen sind, wie z. B. Innovation und Lernen (Cohen & Sproull 1995; Hage 1999; Powell et al. 2009) und andere auf bestimmte Organisationstypen wie z.B. Universitäten (Krücken et al. 2007; Wilkesmann & Schmidt 2012).

Ungeachtet der mit diesen Entwicklungen verbundenen Unübersichtlichkeiten in der Organisationsforschung lassen sich zwei thematische Schwerpunkte identifizieren, die seit Jahrzehnten als übergeordnete Referenzrahmen dienen (ausführlicher hierzu: Hasse 2014): (1) Effekte von Organisationen und bestimmten Organisationsstrukturen und (2) organisationsinterne Dynamiken.

- (ad 1) Die hier grundlegende Idee der sog. Organisationsgesellschaft vereint soziologische Herangehensweisen, die ansonsten wenige Gemeinsamkeiten aufweisen. Sie lässt sich mit Verweis auf Niklas Luhmann (1981) ebenso formulieren wie in Anlehnung an James Coleman (1982) oder John W. Meyer (Meyer et al. 1997). Organisationswissenschaftlich ist dabei hervorzuheben, dass es nicht die entscheidende Frage ist, welchen Unterschied Organisationen „an

sich“ machen, sondern welche gesellschaftlichen Folgen z.B. im Hinblick auf Ungleichheit oder Innovativität mit bestimmten Organisationsformen einhergehen. Forschungstechnisch impliziert das Konzept der Organisationsgesellschaft insofern, Organisationen bzw. Organisationsparameter als unabhängige Variablen zu fokussieren und nach gesellschaftlichen Effekten zu fragen.

- (ad 2) Das zweite Schlüsselkonzept, das deutlich über einzelne Ansätze und Theorieschulen hinausreicht, bezieht sich auf Organisationsdynamiken. Diese werden typischerweise als Entwicklungen beschrieben, die nicht von legitimierten Herrschaftsinstanzen wie Eigentümern, Regierungen oder Mitgliedern kontrolliert werden können. Die Idee dabei ist: Wenngleich Organisationen oftmals mit klaren Zielvorstellungen gegründet werden und enorme Zeit und Ressourcen investieren, um ihren instrumentellen Charakter zu zelebrieren, können sie nicht auf Versuche der Erreichung vorab gesetzter Ziele reduziert werden. Die organisationstheoretische Erklärung dieser Beobachtung kann verhaltenswissenschaftlich, mikropolitisch, systemtheoretisch, institutionentheoretisch oder ökonomisch erfolgen und ist insofern ein gemeinsames Band ansonsten kaum vereinbar Organisationstheorien.

Im Folgenden wird ein drittes Schwerpunktthema vorgestellt. Als imaginierte Gegner fungieren bei diesem Schwerpunktthema ökonomische Modelle im Allgemeinen und speziell der Transaktionskostenansatz Oliver Williamsons. Im Vergleich zur Perspektive der Organisationsgesellschaft und zur Annahme eigendynamischer Organisationsentwicklung scheint dieses Schwerpunktthema weniger zentral zu sein. Gleichwohl lässt sich zeigen, dass die kritische Auseinandersetzung mit dem Transaktionskostenansatz seit Ende der 1980er Jahre einen enormen Einfluss auf die Profilierung der Organisationsforschung und verwandter Forschungslinien gehabt hat.

3 Kritik der Institutionellen Ökonomik

Organisationen werden in der Institutionellen Ökonomik als „Anti-Märkte“ konzipiert, die durch Unterordnung und Integration charakterisiert sind (Simon 1991). Auf der Grundlage dieses Organisationsverständnisses warf Ronald Coase (1937) in seinem berühmten Artikel zu “The Nature of the Firm” die grundsätzliche Frage auf, warum

unter Marktbedingungen überhaupt kapitalistische Unternehmen existierten – d.h. warum es keinen so klaren Trend in Richtung *outsourcing* gibt, dass am Ende Unternehmen ganz aufgelöst sind? Coases genuin ökonomische Antwort erlangte paradigmatischen Status für die Institutionelle Ökonomik. Sie lautete, dass aufgrund von Transaktionskosten Koordination innerhalb eines Unternehmens besser – d.h. kostengünstiger und weniger riskant – sein kann als Koordination durch Märkte.

Die Auseinandersetzung mit der von Coase aufgeworfenen Frage ist insbesondere von Oliver Williamson (1975, 1981) mit sehr großem Erfolg weiter entwickelt worden. Ebenso hat Williamson selbst wesentlich dazu beigetragen, die Transaktionsperspektive explizit auf die Organisationsforschung zu beziehen (Williamson 1995). Zugleich hat das von Williamson konzipierte Programm überaus grundlegende Einwände seitens der Organisationsforschung und verwandter Bereiche hervorgebracht. Dies belegt die folgende Auflistung (s. ausführlicher Hasse 2014):

- (a) Walter W. Powell (1990) hat insbesondere kritisiert, dass der Transaktionskostenansatz nicht in der Lage ist, empirisch bedeutsame Trends in Richtung Vernetzung angemessen zu erfassen, weil alternative Koordinationsformen bei Williamson stets als Mischformen von Markt und Hierarchie konzipiert werden. Vor diesem Hintergrund entwickelt er seine „weder/noch-Perspektive“, derzufolge Netzwerke als eigenständiger Koordinationstypus sowohl von Märkten als auch von Organisationen kategorial abzugrenzen sind.
- (b) Mark Granovetter (1985) hat deutlich gemacht, dass der Transaktionskostenansatz aufgrund untersozialisierter Ausgangsannahmen der Ökonomik nicht in der Lage ist, die weitreichenden Einflüsse andauernder aktueller Beziehungen angemessen in Rechnung zu stellen. Da Organisationen typischerweise gleichzeitig verschiedene Beziehungen zu Kooperationspartnern und Stakeholdern unterhalten, passt das von ihm skizzierte Problem der Einbettung hervorragend in die o.g. Schlüsselthematik eigendynamischer und nicht kontrollierbarer Organisationsentwicklung.
- (c) Ausgerechnet Herbert Simon (1991) hat dem Transaktionskostenansatz vorgeworfen, dieser überbewerte Entscheidungsverhalten als Ursache der Selektion von Koordinationsformen – und unterbewerte somit die evolutionäre

Selektion lern- und innovationsfeindlicher Koordinationsformen. Ähnlich wie Granovetter geht es ihm auch um die der Institutionellen Ökonomik zu Grunde liegenden „models of man“, die nicht nur rücksichtslosen Egoismus, sondern auch Opportunismus und die stete Bereitschaft zur arglistigen Täuschung unterstellen.

- (d) Die Williamson-Kritik von Marc Schneiberg und Rogers Hollingsworth (1990) ist vor allem für die Positionierung des *diversity of capitalisms*-Konzepts wichtig gewesen. Schneiberg und Hollingsworth bemängeln insbesondere die Unfähigkeit des Transaktionskostenansatzes, den Einfluss von Handelsvereinigungen und anderen politischen Zusammenschlüssen in der Wirtschaft in die Analyse einzubeziehen. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass sich Koordinationsformen weniger aufgrund wirtschaftlicher Effizienz sondern aus Gründen politischer Macht behaupten.
- (e) Die Soziologie der Konventionen kann schließlich als aktuellstes Beispiel herangezogen werden, um den Einfluss (einer Kritik) des Transaktionskostenansatzes aufzuzeigen. Die gegen Williamson gerichtete Grundidee ist, dass Koordinationsformen für die soziale Konstruktion von Qualität und Wert genutzt werden – und nicht aus Effizienzgründen. Besonders deutlich wird der Unterschied der Sichtweisen in einer Studie zum sog. Kaffee-Paradox (Daviron & Ponte 2005), in der die Autoren zeigen, dass der Einsatz unterschiedlicher Logiken (und zwar des Marktes, der Industrie und des Hauses) zu extrem unterschiedlichen Wertentwicklungen führt.

Die hier aufgelisteten Beispiele belegen den starken Einfluss des Transaktionskostenansatzes auf die Organisationsforschung und auf verwandte Bereiche. Im Fall von Powell und Granovetter sind die Kritiken für die Organisationsforschung sogar einflussreicher geworden als der kritisierte Ansatz selbst. In anderen Fällen, wie bei der Soziologie wirtschaftlicher Konventionen und bei der vergleichenden Kapitalismusforschung, hat die kritische Auseinandersetzung mit dem Transaktionskostenansatz sehr zur Konturierung des Forschungsprofils beigetragen. Man kann somit bilanzieren, dass das Verhältnis von Organisationen und Märkten ein Schlüsselthema darstellt, an dem sich spätestens seit den 1990er Jahren ein breites Spektrum der Organisationsforschung abgearbeitet hat.

4 Organisation und Wettbewerb als Steigerungsverhältnis

Zur Weiterentwicklung der Thematik soll zunächst ein Punkt aufgegriffen werden, auf den bereits Bradach & Eccles (1989) aufmerksam gemacht haben: die Möglichkeit einer wechselseitigen Steigerung zur Verfügung stehender Koordinationsformen. Organisation und Wettbewerb sind demnach nicht unbedingt alternative Koordinationsformen im Sinne eines *make or buy*. Vielmehr kann sog. Eigenfertigung eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Marktteilnahme darstellen. In einem sehr überzeugenden Aufsatz haben Cohen & Levinthal (1990) dies am Beispiel von Innovationsstrategien belegt. Eine wichtige Funktion organisationsinterner Forschung & Entwicklung besteht demnach darin, dem Unternehmen Humankapital (in Form von Wissen) und Sozialkapital (also relevante Kontakte) zur Verfügung zu stellen. Erst auf dieser Grundlage können dann Kooperationen mit gut geeigneten Partnern angebahnt, vereinbart und realisiert werden.

Um diesen Punkt einer wechselseitigen Steigerung zu vertiefen und dabei von der Ebene betrieblicher Strategien zu Fragen der Koordination gesellschaftlicher Anliegen überzuleiten, soll stichwortartig auf den empirischen Fall Fairen Handels eingegangen werden (ausführlicher hierzu: Arnold & Hasse 2012; Hasse & Kausch 2013). Die historischen Ursprünge Fairen Handels liegen in Sozialen Bewegungen der 1960er und 1970er Jahre. Diese Bewegungen wurden seit den 1980er Jahren zum Gegenstand von zwei für Organisationsforscher überaus interessanten Entwicklungen: zum einen der Gründung neuer Organisationen und neuer Organisationstypen; zum anderen der zunehmenden wirtschaftlichen Orientierung, die unter dem Stichwort einer Ökonomisierung (Hasse 2009) zusammengefasst werden kann.

Auf der Grundlage von Organisationsbildung und Ökonomisierung ist es insbesondere seit den 1990er Jahren zu einem beeindruckenden Wachstum des gesamten Sektors gekommen. Die Idee Fairen Handels entwickelte sich dabei von einer Alternative *zum* Kapitalismus zu einer Alternative *im* Kapitalismus. Da hierauf bezogene Strategien auf eine Verbesserung der Vertriebsmöglichkeiten abzielten, wurden rasch reguläre Detailhändler beteiligt, von denen weitere Wachstumsimpulse ausgingen. Die unmittelbare Folge dieser Entwicklung war, dass sich für verschiedene Produktgruppen wie Kaffee, Bananen oder auch Baumwolle

abgrenzbare Fair Trade-Märkte etabliert haben, die sich kategorial von den entsprechenden konventionellen Produktmärkten abgrenzen lassen. Die Grundlage für diese Abgrenzung bilden Standards und Zertifikate, die durch Drittparteien, sog. Standardsetzer, definiert bzw. vergeben werden.

Das Wachstum des Marktes für fair gehandelte Produkte ist mit der Gründung sog. Standardsetzer einhergegangen. Dabei ist es auch zu einer Differenzierung von Standards gekommen, die unterschiedlich tief (d.h. strenge oder weniger strenge Fair Trade-Kriterien) und unterschiedlich breit (d.h. exklusive Orientierung an Fair Trade-Kriterien oder Einbeziehung zusätzlicher, insbesondere ökologischer Kriterien) sein können. Da hierdurch verschiedene Anbieter fairer Standards konkurrieren, haben Prozesse der Organisationsbildung zur Formierung eines neuen Wettbewerbsfeldes beigetragen. Dieses Feld setzt sich aus Anbietern von Zertifikaten zusammen, die die Vergabe ihrer Zertifikate von der Einhaltung ihrer Standards abhängig machen. Dabei kann man einen dominanten Akteur identifizieren (FLO International), und es ist möglich, eher *grass roots*-orientierte Anbieter von eher dem *mainstreaming* des Fair Trade-Prinzips verpflichteten Anbietern von Standards zu unterscheiden.

Anhand des fairen Handels lässt sich illustrieren, dass die Gründung von Organisationen und neuen Organisationstypen Marktsegmente konstituiert hat, die es ehemals nicht gab. So lässt sich derzeit – bspw. bei Kaffee und in praktisch jedem Supermarkt sichtbar – ein Markt für fair gehandelte Produkte von einem konventionellen Marktsegment abgrenzen, und innerhalb des Fair Trade-Segments stehen mit unterschiedlichen Zertifikaten versehene Produkte zur Auswahl. Insofern konkurrieren auch unterschiedliche Standards, die von verschiedenen Standardsetzern zur Zertifizierung angeboten werden, miteinander. Das am Beispiel Fairen Handels illustrierte Steigerungsverhältnis von Organisation und Wettbewerb geht also weit über die allgemeine Einsicht hinaus, dass es zum überwiegenden Teil Organisationen sind, die als Marktteilnehmer in Erscheinung treten (s. hierzu Hasse/Krücken 2014). Es zeigt, dass die Gründung von Organisationen und neuartigen Organisationstypen zur Wettbewerbskoordination und sogar zur Konstituierung neuer Märkte beitragen kann (für einen anderen Fall, den der Formierung von Risikokapitalmärkten durch Gründung neuer Organisationen und Organisationstypen, sog. Venture Funds, siehe Passarge & Hasse 2013).

5 Wie Organisationen auf Wettbewerb reagieren

Was ist zu erwarten, wenn Organisationen zunehmendem Wettbewerb ausgesetzt sind; wie reagieren sie typischerweise auf diese Situation; was sind die wichtigsten Organisationseffekte? Aus organisationswissenschaftlicher Sicht ist zunächst auffällig, dass Wettbewerb und die damit zu erwartende Verknappung von Ressourcen typischerweise zu einer Stärkung der involvierten Organisationen gegenüber Erwartungen interner und externer Anspruchsgruppen führt. Der Verweis auf sog. Wettbewerbszwänge wirkt insofern disziplinierend. Vergleicht man Unternehmen mit anderen Organisationen, liegt zudem die Vermutung nahe, dass Wettbewerb mit dem Aufbau strategischer Fähigkeiten und mit Investitionen in entsprechende Fassaden einhergeht. Weil dieser Prozess im Falle von Unternehmen besonders weit vorangeschritten ist, orientieren sich Organisationen des öffentlichen Sektors und Non profit-Organisationen, die mit für sie neuartigen Formen des Wettbewerbs oder mit entsprechenden Erwartungen konfrontiert sind, vorzugsweise an Modellen aus der Wirtschaft (s. Hasse 2009; Hasse & Krücken 2014). Allerdings sind diese Modelle vielfältig, weil es zeitliche, sektorale und nationale Unterschiede gibt, wie Unternehmen die Herausforderung wirtschaftlichen Wettbewerbs annehmen (sollen).

Geht man gegenüber dem Beratungsdiskurs und den Moden sog. Best Practices auf Distanz, dann scheint v.a. Wettbewerbsvermeidung eine wichtige Grundorientierung zu sein, um einer wettbewerbsbedingten Verknappung von Ressourcen aus dem Wege gehen zu können (ausführlicher hierzu: Hasse & Krücken 2012). Die klassische Form der Wettbewerbsvermeidung sind Kartellbildung und Monopolisierung. Beides sind allerdings riskante Manöver, denn erstens drohen kartellrechtliche Restriktionen und zweitens führt die mit Monopolisierung verbundene Erhöhung der Ansprüche relevanter *Stakeholder* dazu, dass Unternehmen nicht gut auf einen möglichen Eintritt neuer Wettbewerber vorbereitet sind. Eine zweite Möglichkeit der Wettbewerbsvermeidung ist vertikale Integration – upstream und/oder downstream. Empirisch sind allerdings in vielen Sektoren auch gegenteilige Entwicklungen – d.h. Konzentration auf Kernaktivitäten, Outsourcing etc. – zu beobachten, was seitens der Ökonomik mit der relativen Unterlegenheit

vertikaler Integration begründet worden ist. Drittens kann auch die Kooperation mit spezialisierten Anbietern Wettbewerb reduzieren, sofern zwei praktisch allerdings unrealistische Bedingungen erfüllt sind: (1) Wettbewerber kooperieren mit ähnlich effizienten – oder gar identischen – Zulieferern; (2) die Kooperation basiert auf ähnlichen – idealerweise identischen – Bedingungen. Eine vierte Variante ist die Nachahmung sog. Trendsetter (Haveman 1993). Vor allem unter Bedingungen hoher Ungewissheit und unklarer Kausalitäten scheint eine Orientierung am Erfolgreichen eine sinnvolle Strategie für Nachahmer zu sein (Fligstein 1996). Aber auch hier gilt: In der Realität ist die Nachahmung von Trendsettern voraussetzungsreich und bestenfalls graduell möglich. Wie es scheint, ist Wettbewerbsvermeidung also nicht leicht zu realisieren.

Ohne zwischen Trendsettern und Herausforderern zu unterscheiden, kann man die Identifikation vergleichbarer Wettbewerber als Markt-konstituierende Aktivität begreifen (Barnett 2008). Wettbewerber tendieren demnach dazu, sich bestimmten Wettbewerbs-Sets zuzuordnen und sich an diese Sets anzupassen (Lant & Baum 1995). Wettbewerbs-Sets setzen sich Lant & Baum (1995) zufolge aus ähnlichen Anbietern zusammen, die sich wechselseitig als Peers identifizieren. Abgrenzungen gegenüber denjenigen, die als Angehörige anderer Wettbewerbs-Sets wahrgenommen werden, sind in dieser Perspektive die unbeabsichtigte Konsequenz einer Mimikry zwischen Wettbewerbern innerhalb eines Sets. Wettbewerb führt demnach zur Formierung verschiedener *clusters*, die sich aus jeweils ähnlichen Wettbewerbern zusammensetzen. Wettbewerb bedingt also nicht nur, dass Ansprüche relevanter Stakeholder abgewehrt werden können, und er erschöpft sich auch nicht in symbolischen Maßnahmen des Aufbaus rationalistischer Fassaden (Hasse & Krücken 2014). Vielmehr bewirkt er vor allem eine Orientierung an denjenigen, die als Peers wahrgenommen werden.

6 Zusammenfassung und Reflexion

Ausgangspunkt dieses Beitrags war die Beobachtung einer problematischen Fragmentierung der Organisationsforschung in rivalisierende Ansätze und Schulen. Gezeigt wurde, dass die Grundlagen dieser Ansätze und Schulen zum überwiegenden Teil aus den 1970er Jahren stammen. Während einige von ihnen an

Aktualität eingebüßt haben, dienen andere noch immer als aktuelle Referenzrahmen. Die letztgenannten erfolgreichen Ansätze und Schulen sind typischerweise durch dynamische interne Debatten gekennzeichnet, wodurch die Eintrittsbarrieren für Neueinsteiger erhöht worden sind. Vor diesem Hintergrund stellen neu eröffnete Forschungsfronten attraktive Alternativen dar. Bei einigen dieser neuen Forschungsfronten wird versucht, Prestige und Status versprechende Sozialtheorien in die Organisationsforschung zu inkorporieren. In anderen Fällen geht es eher darum, bestimmte Organisationstypen wie Vereine, Hochschulen und Krankenhäuser oder einzelne grundlegende Organisationsaspekte wie Lernen und Diversität zu fokussieren. In sämtlichen Fällen ist das Resultat dieser Spezialisierungen eine weitergehende Fragmentierung der Organisationsforschung im eingangs genannten Sinn.

Vor dem Hintergrund dieser Beobachtung wurde dann vorgeschlagen, sich auf solche Schlüsselkonzepte der Organisationsforschung zu besinnen, die das Potenzial haben, als Referenzrahmen für ein breites Spektrum an Theorieschulen und Ansätzen zu dienen. Zwei Beispiele solcher Schlüsselkonzepte wurden benannt: Die Idee der Organisationsgesellschaft und die Perspektive eigendynamischer Organisationsentwicklung. Als drittes Schlüsselkonzept wurde ausführlicher auf Forschungsbeiträge rekurriert, die in kritischer Auseinandersetzung mit der Institutionellen Ökonomik die Koordinationsmechanismen Markt und Organisation thematisiert haben.

Im Anschluss hieran wurde das Zusammenspiel beider Koordinationsmechanismen in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Dabei wurde in einem ersten Schritt und mit illustrativem Bezug auf die Organisation fairen Handels herausgearbeitet, dass Organisationsentwicklungen wie die Gründung neuer Organisationen und Organisationstypen geeignet sind, Wettbewerbsmärkte zu konstituieren. In einem zweiten Schritt wurden dann strategische Effekte erörtert, die im Kern darauf hinauslaufen, dass Organisationen unter Bedingungen dichten Wettbewerbs dazu tendieren, sich bestimmten Wettbewerbs-Sets zuzuordnen und sich an diese Sets anpassen.

Abschließend ist die Frage naheliegend, inwiefern die zuletzt skizzierte Perspektive reflexiv auf die Organisationsforschung und deren Fragmentierung in rivalisierende Ansätze und Schulen bezogen werden kann. Begreift man die einzelnen Ansätze und Schulen als Wettbewerbs-Sets, dann ist nach Maßgabe der in diesem Beitrag entwickelten Perspektive zu erwarten, dass sie zur wechselseitigen Beobachtung und Anpassung der Beteiligten führen. Eine Fragmentierung der Organisationsforschung erscheint dann als ein nicht-intendierter Nebeneffekt hoher kognitiver und sozialer Integration auf der Ebene einzelner Ansätze und Theorieschulen. Denn, wie weiter oben mit Verweis auf wirtschaftlichen Wettbewerb ausgeführt wurde: Abgrenzungen gegenüber denjenigen, die als Angehörige anderer Wettbewerbs-Sets wahrgenommen werden (hier: andere Ansätze und Schulen der Organisationsforschung), sind eine Konsequenz der Nachahmung und wechselseitigen Bezugnahme innerhalb von Wettbewerbs-Sets. Für eine Überwindung manchmal beanstandeter Fragmentierungen würde ein Aufbrechen der internen Kohäsion einzelner Ansätze und Schulen deshalb vermutlich die besten Voraussetzungen schaffen.

Eine weitere Implikation der in diesem Beitrag entwickelten Perspektive ist, sich eingehender mit Fragen des Wettbewerbs zu beschäftigen. Diese Fragen sind seitens der Organisationssoziologie lange Zeit vernachlässigt worden. Im Rahmen der interdisziplinären Organisationsforschung hat man das Thema somit betriebswirtschaftlichen und institutionenökonomischen Herangehensweisen überlassen, so dass man ein Schlüsselthema für Unternehmen, aber auch für viele andere Organisationen und Organisationstypen aus den Augen verloren hat. Im Rahmen der Soziologie ist die Wettbewerbsthematik hingegen in einigen Beiträgen zur neuen Wirtschaftssoziologie aufgegriffen worden. Einer Organisationssoziologie, die sich ebenfalls verstärkt dieser Thematik zuwendet, eröffnen sich hierdurch vielfältige Anknüpfungsmöglichkeiten auch innerhalb der Disziplin. Wünschenswert wäre, diese Möglichkeiten stärker als bislang zu nutzen.

7 Literatur

- Arnold, Nadine/Raimund Hasse (2012): Coordination mechanisms in the market for standardized fair trade goods. European Group of Organizational Studies (EGOS) – Conference 2012, Helsinki, Finland.
- Barnett, William P. (2008): *The Red Queen among Organizations*. Princeton: Princeton University Press.
- Boltanski, Luc/Laurent Thevenot (2007): *Über die Rechtfertigung*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bourdieu, Pierre (1979): *Theorie der Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bradach, Jeffrey L./Robert G. Eccles, R.G. (1989): Price, Authority, and Trust. From Ideal Types to Plural Forms. In: *Annual Review of Sociology*, Heft 15, S. 97-118.
- Coase, Ronald H. (1937): The Nature of the Firm. In: *Economica*, Heft 4, S. 386-405.
- Cohen, Michael D. et al. (1972): A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: *Administrative Science Quarterly*, Heft 17, S. 1-25.
- Cohen, Michael D./Lee S. Sproull (Hrsg.) (1995): *Organizational Learning*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cohen, Wesley M./Daniel A. Levinthal (1990): Absorptive Capacity: a New Perspective on Learning and Innovation. In: *Administrative Science Quarterly*, Heft 35: S. 128–152.
- Coleman, James (1982): *The Asymmetric Society*. Syracuse, NY: Syracuse University Press.
- Daviron, Benoît/Stefano Ponte (2005): *The coffee paradox. Global markets, commodity trade, and the elusive promise of development*. New York: Zed.
- Fligstein, Neil (1996): Markets as Politics. A Political and Cultural Approach to Market Institutions. In: *American Sociological Review*, Heft 61: S. 656-673.
- Foucault, Michel (1977): *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Giddens, Anthony (1984): *The Constitution of Society: Outline of a Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Granovetter, Marc (1973): The Strength of Weak Ties. In: *American Journal of Sociology*, Heft 78, S. 1360-1380.

- Granovetter, Marc (1985): Economic Action and Social Structure. The Problem of Embeddedness. In: *American Journal of Sociology*, Heft 91, S. 481-510.
- Hage, Jerald (1999): Organizational Innovation and Organizational Change. In: *Annual Review of Sociology*, Heft 25, S. 597-622.
- Hall, Peter A./David Soskice (2001): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hannan, Michael T./John H. Freeman (1977): The Population Ecology of Organizations. In: *American Journal of Sociology*, Heft 82, S. 929-964.
- Hasse, Raimund (2009): Ökonomisierung bei Non-Profits, Großunternehmen und Start-ups. In: Endreß, M./Matys, T. (Hrsg.), *Die Ökonomie der Organisation - die Organisation der Ökonomie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 93-119.
- Hasse, Raimund (vorauss. 2014): Die Soziologie wirtschaftlicher Konventionen als Organisationsforschung. Erscheint in: Knoll, L. (Hrsg.): *Organisation und Konvention*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hasse, Raimund/Georg Krücken (2012): Ökonomische Rationalität, Wettbewerb und Organisation. In: Engels, A./Knoll, L. (Hrsg.), *Wirtschaftliche Rationalität. Soziologische Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS, S. 25-45.
- Hasse, Raimund/Georg Krücken (2014): Competition and Actorhood. An Expansion of the Institutional Agenda. Erscheint in: *Sociologia Internationalis*, Heft 51 (im Druck).
- Hasse, Raimund/Judith Kausch (2013): New markets and third party field formation (unpublished).
- Haveman, Heather A. (1993): Follow the Leader. Mimetic Isomorphism and Entry into New Markets. In: *Administrative Science Quarterly*, Heft 38, S. 593-627.
- Jensen, Michael/William Meckling (1976): Theory of the Firm. Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure. In: *Journal of Financial Economics*, Heft 3, S. 305-360.
- Krücken, Georg et al. (Hrsg.)(2007): *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions*. Bielefeld: transcript-Verlag.
- Lant, Theresa K./Joel A. Baum (1995): Cognitive Sources of Socially Constructed Competitive Groups. In: Scott, W.R./Christensen, S. (Hrsg.), *The Institutional Construction of Organizations*, Thousand Oaks: Sage, S. 15-38.

- Luhmann, Niklas (1973): *Zweckbegriff und Systemrationalität. Über die Funktion von Zwecken in sozialen Systemen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1981): Organisation und Entscheidung. In: *Luhmann, N., Soziologische Aufklärung 3 (Soziale Systeme, Gesellschaft, Organisation)*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 335-389.
- March, James G./Johan P. Olsen (1976): *Ambiguity and Choice in Organizations*. Bergen, Norway: Universitetsforlaget.
- Meyer, John W. et al. (1997): World Society and the Nation State. In: *American Journal of Sociology*, Heft 103, S. 144-181.
- Meyer, John W./Brian Rowan (1977): Institutional Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. In: *American Journal of Sociology*, Heft 83, S. 340-356.
- Mintzberg, Henry (1979): *The Structuring of Organizations. A Synthesis of the Research*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Nelson, Richard R./Sidney G. Winter (1977): In Search of Useful Theory of Innovation. In: *Research Policy*, Heft 5, S. 36-76.
- Nelson, Richard R./Sidney G. Winter, S.G. (1982): *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Passarge, Eva/Raimund Hasse (2013): Risikokapital in der Schweiz – eine institutionelle Analyse. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, Heft 39: S. 465-491.
- Pfeffer, Jeffrey/Gerald Salancik (1978): *The external control of organizations. A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row.
- Powell, Walter W. (1990): Neither Market Nor Hierarchy. Network Forms of Organization. In: Cummings, L.L./B. Shaw (Hrsg.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 12. Greenwich, CT: JAI Press, S. 295-336.
- Powell, Walter W. et al. (2009): Networks, Propinquity and Innovation in Knowledge-Intensive Industries. In: *Administrative Science Quarterly*, Heft 54: S. 90-122.
- Schneiberg, Marc/J. Rogers Hollingsworth (1990): Can transaction cost economics explain trade associations? In: Masahiko, A. et al. (Hrsg.), *The Firm as a Nexus of Treaties*, London: Sage Publications, S. 320–346.
- Simon, Herbert A. (1991) : Organizations and Markets. In: *Journal of Economic Perspectives*, Heft 5, S. 25-44.
- Spence, Andrew M. (1973): *Market Signalling. Information Transfer in Hiring and Related Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Weick, Karl E. (1979): *The social psychology of organizing*. Reading: Addison-Wesley.
- Whitley, Richard (1984): The development of management studies as a fragmented adhocracy. In: *Social Science Information*, Heft 23, S. 775-818.
- Wilkesmann, Uwe/Christian J. Schmid (Hrsg.) (2012): *Hochschule als Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Williamson, Oliver E. (1975): *Markets and Hierarchies. Analysis and Anti-Trust Implications*. New York: Free Press.
- Williamson, Oliver E. (1981): The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. In: *American Journal of Sociology*, Heft 87, S. 548-577.
- Williamson, Oliver E. (Hrsg.) (1995): *Organization Theory from Chester Barnard to the Present and beyond. Expanded Edition*. New York: Oxford University Press.